



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) KECAMATAN PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Weli Rahma Desti**

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM.7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi  
Email : [welirahmadesti01@gmail.com](mailto:welirahmadesti01@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat keberhasilan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dalam menjalankan pekerjaannya. Kantor Urusan Agama (KUA) sebagai sebuah lembaga instansi yang berwenang dalam melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang urusan agama Islam dituntut betul-betul mampu menjalankan tugas di bidang pelayanan secara baik dan berkualitas. Keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari Kinerja Pegawainya, untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai dinilai melalui 5 indikator antara lain yaitu Kualitas Kerja dengan nilai rata-rata 3,66 di kategorikan Cukup Baik, Kuantitas Kerja adalah dengan rata-rata 3,68 di kategorikan Cukup Baik, Tanggung Jawab adalah nilai rata-rata 3,64 di kategorikan Cukup Baik, Kerjasama adalah dengan nilai rata-rata 3,56 di kategorikan Cukup Baik, dan Inisiatif adalah nilai rata-rata 3,62 di kategorikan Cukup Baik berada pada skala 2,80-3,69. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah; kuesioner (angket), observasi, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif Kuantitatif. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi cukup baik*

**Kata kunci: Efektivitas Dan Kinerja**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the level of success of the performance of the Office of Religious Affairs, Pangean District, Kuantan Singingi Regency in carrying out their work. The Office of Religious Affairs (KUA) as an agency authorized to carry out government duties in the field of Islamic religious affairs is required to be truly capable of carrying out tasks in the field of good and quality services. The success of an agency cannot be separated from the performance of its employees, to measure the extent to which employee performance is assessed through 5 indicators, among others, namely Quality of Work with an average value of 3.66 in the category of Good Enough, Work Quantity with an average of 3.68 in the category Fairly Good, Responsibility is an average value of 3.64 in the category of Fairly Good, Cooperation is with an average value of 3.56 in the category of Good Enough, and Initiative is an average value of 3.62 in the category of Good Enough is on a scale 2.80-3.69. The data collection techniques used are; questionnaire (questionnaire), observation, and documentation. The analytical method used is descriptive quantitative. From this study, it can be concluded that the effectiveness of the performance of the Office of Religious Affairs, Pangean District, Kuantan Singingi Regency is quite good.*

**Keywords: Effectiveness And Performance**



## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, karena kinerja dari karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap instansi dituntut mengelola sumber daya manusia yang agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh pegawai yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan, sehingga pekerjaan benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh Pegawai Negeri Sipil di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga pada seluruh staf sampai tingkat terendah. Maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Kinerja merupakan hal paling penting yang dilakukan yang dijadikan landasan untuk mengetahui pelaksanaan pekerjaan oleh setiap pegawai. Pada instansi pemerintah kinerja merupakan sebuah jawaban berhasil tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai tolak ukur terpenting dari kualitas suatu instansi.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan suatu instansi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peran Pegawai Negeri Sipil yang sangat strategis dalam melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh. Guna mewujudkan kinerja pegawai yang baik/prima, oleh karena itu pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tepat waktu serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja pegawai yang baik sebagaimana dimaksud di atas dapat dicapai, juga harus didukung oleh sumber dayanya sendiri yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya

Kantor Urusan Agama itu merupakan ujung tombak yang berada di Kecamatan yang langsung berhubungan dengan masyarakat, oleh karena itu kinerja pegawai diuntut untuk lebih baik dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagaimana ditegaskan dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 517 Tahun 2001 bahwa Kantor Urusan Agama bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang Urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan.

Peran Kantor Urusan Agama sangat strategis, bila dilihat dari keberadaannya



terutama yang memerlukan pelayanan di bidang Urusan Agama Islam. Karena konsekuensi peran itu, secara otomatis aparat Kantor Urusan Agama dituntut harus mampu mengurus dan menyelenggarakan manajemen kearsipan, administrasi surat-menyurat dan statistik serta dokumentasi yang mandiri. Kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Penilaian kinerja perlu dilakukan, untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan sebuah pekerjaan dengan cara membandingkan beban pekerjaan yang telah diberikan dengan hasil pekerjaan yang diberikan. Hal ini dimaksudkan untuk mengukur masing-masing pekerjaan dan juga mengembangkan kualitas pekerjaan serta untuk keperluan lainnya yang berkaitan dengan tujuan.

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh Kantor Urusan Agama, karena kinerja pegawai menuntun Kantor Urusan Agama untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam instansi.

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui Efektivitas kinerja pegawai atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi suatu instansi seperti Kantor Urusan Agama pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan tingkat keberhasilan untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau bekinerja rendah. Kantor Urusan Agama (KUA) juga berperan sebagai koordinator pelaksana kegiatan Pendidikan Islam serta kegiatan Penyuluh Agama Fungsional (PAF).

Kantor Urusan Agama terletak di Jalan Jendral Sudiman No.55,Ps desa pasar baru Kecamatan Pangean, memiliki 4 orang pegawai dan 2 orang sebagai pengawas yang membantu kerja Kantor Urusan Agama.

Dengan melihat data tabel di atas, maka dapat di artikan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Pangean Kabupaten Kuantan Singingi belum dikatankan maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Urusan Agama Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Salah satunya adalah kurangnya SDM di Kantor Urusan Agama seperti pegawai merangkap jabatan, tentunya hal ini membuat pegawai mengerjakan pekerjaan lebih dari satu sehingga memperlambat pekerjaan yang diberikan dan tidak sesuai target.

Dari uraian masalah di atas mengenai kinerja pegawai dalam meberikan pelayanan kepada masyarakat, penulis mengangkat ini ke dalam judul **“Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi”**

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara**



Administrasi Negara secara umum adalah suatu pengaturan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah atau aparatur negara agar tujuan negara dapat tercapai secara efektif dan efisien. Administrasi Negara merupakan salah satu sistem yang dibuat sedemikian rupa untuk mengatur proses pengelolaan organisasi masyarakat sehingga dapat berjalan dengan baik.

Dalam bahasan ilmu sosial yang ada pada administrasi negara, terdapat tiga elemen penting yaitu lembaga legislatif, yudikatif, dan eksekutif.

Menurut Leonard D. White (dalam Syafiie, 2010:13) administrasi adalah suatu proses yang umum ada pada setiap usaha kelompok-kelompok, baik pemerintah maupun swasta, baik sipil maupun militer, baik dalam ukuran besar maupun kecil.

Menurut Simon (dalam Pasolong, 2010:13), mendefinisikan administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk tujuan-tujuan bersama. Sedangkan menurut Siagan Sondang P (2010:14), administrasi adalah keseluruhan kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian administrasi negara diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah kegiatan yang diberkaitan dengan pelaksanaan urusan-urusan negara, kebijakan negara dan kewenangan politiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ciri-ciri administrasi negara menurut Thoha yang dikutip oleh Anggara (2012:143) adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara bersifat lebih urgent dibanding dengan pelayanan yang diberikan oleh organisasi- organisasi swasta. Urgensi yang diberikan ini karena menyangkut kepentingan semua masyarakat dan jika tidak disegerahkan atau ditangani oleh organisasi lainnya maka tidak akan jalan.
- b. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara pada umumnya bersifat monopoli atau semimonopoli.
- c. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi negara dan administratormya relatif berdasarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari administrasi negara tersebut.
- d. Administrasi negara dalam memberikan pelayanan tidak dikendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh administrasi negara ditentukan oleh ras pengabdian kepada masyarakat umum
- e. Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.

### **2.1.2 Teori /Konsep Pelayanan Publik**

Pelayanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah usaha membantu menyiapkan (mengurus) apa-apa yang diperlukan seseorang. Menurut Sinambe (2010:3) istilah pelayanan berasal dari kata “layan” yang artinya menolong menyediakan segala apa yang diperlukan oleh orang lain untuk perbuatan melayani. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia.

Menurut Litjan Poltak Sinambella,dkk (2011:5) “ kata publik yang berarti umum, orang banyak, ramai”.

Dari beberapa pengertian pelayanan dan pelayanan publik yang telah diuraikan diatas maka pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan agar memberikan kepuasan kepada penerima layanan.



Pemberian pelayanan yang baik merupakan salah satu upaya perusahaan untuk menciptakan kepuasan bagi konsumennya. Jika konsumen merasa telah mendapatkan pelayanan yang baik pula. Demikian pula sebaliknya, pelayanan tidak dapat diuraikan secara obyektif seperti sebuah produk, melainkan merupakan interaksi sosial dengan subyektifitas, lebih tergantung pada nilai, perasaan dan perilaku.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 16 Tahun 2014 menetapkan beberapa prinsip kualitas pelayanan publik dalam pelaksanaannya harus menjiwai sesuai relevansinya yang meliputi:

- a. Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, termasuk administratif.
- b. Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
- c. Waktu Pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
- d. Biaya adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat.
- e. Kompetensi Pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman.

### **2.1.3 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Dessler Gary dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:8). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbangan. dan penilaian.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora.

Menurut Sutrisno (dalam Dessler, 2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
3. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.



4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

#### **2.1.4 Teori/Konsep Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil. Efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut, akan tetapi juga merupakan suatu kegiatan atau program telah mencapai tujuan.

Menurut Beni (2016: 69), Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi.

Menurut Mardiasmo (2017:134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan organisasi yang efektivitas. Empat faktor yang mempengaruhi efektivitas menurut Donni dan Agus (2013:13), yaitu

1. Karakteristik Organisasi Hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan Mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja Merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen Merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai.

#### **2.1.5 Teori/Konsep Kinerja**

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.



Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Kanada berasal dari akar kata “to perform” dengan beberapa “entries” yaitu: 1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*). 2. Memenuhi atau melaksanakan kewajibannya suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*). 3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*) dan 4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of person of a person machine*). (dalam Mangkuprawira, 2009 : 218-219).

Menurut Wibowo, (2016:59) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu individu atau organisasi dibandingkan dengan apa yang seharusnya di capai oleh yang bersangkutan.

Setiap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, niscaya akan menghasilkan tujuan yang diharapkan. Pekerjaan itu harus dikerjakan oleh ahlinya yang memang mempunyai bidang dalam pekerjaan itu sendiri. Bisa saja, pekerjaan dilakukan oleh seseorang yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak akan maksimal sekalipun pekerjaan itu dapat diselesaikan serta tidak akan optimal dalam pelaksanaannya, karena hal itu tidak hanya menyangkut tentang penyelesaian terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi lebih kepada passion dalam melaksanakan pekerjaannya dan ada kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, tanggung jawab yang melekat dalam dirinya menjadi amanah yang dijalankan secara totalitas dan penuh dengan kesungguhan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.
3. Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.
4. Kerjasama  
Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.



## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemndirian.

Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan suatu instansi melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja suatu instansi tersebut.

### **2.1.6 Tugas Pokok Dan Fungsi Kantor Urusan Agama**

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah kantor yang melaksanakan sebagian tugas kantor Kementerian Agama Indonesia di kabupaten dan kotamadya di bidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan merupakan unit kerja Kementerian Agama yang secara institusional berada paling depan dan menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat di bidang keagamaan. Secara historis, KUA adalah unit kerja Kementerian Agama yang memiliki rentang usia cukup panjang.

Pelayanan Kantor Urusan Agama (KUA) Berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 517 Tahun 2001 tentang Penataan Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan, tugas KUA adalah melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Kota dibidang Urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, maka KUA melaksanakan fungsi:

1. Menyelenggarakan statistik dan dokumentasi
2. Menyelenggarakan surat menyurat, kearsipan, pengetikan, dan rumah tangga KUA Kecamatan.
3. Melaksanakan pencatatan nikah, rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah sesuai dengan.

Kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku Selanjutnya dalam PMA Nomor 39 Tahun 2012 Bab I Pasal 2 dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud KUA menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan pelayanan, pengawasan, pencatatan, dan pelaporan nikah dan rujuk
2. Penyusunan statistik, dokumentasi dan pengelolaan sistem informasi manajemen KUA.
3. Pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga KUA.
4. Pelayanan bimbingan keluarga sakinah.
5. Pelayanan bimbingan kemasjidan.
6. Pelayanan bimbingan pembinaan syari'ah.

Dalam PMA No. 34 tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama, pasal 1 dinyatakan bahwa Kantor Urusan Agama yang selanjutnya disingkat KUA adalah Unit Pelaksana Teknis pada Kementerian Agama, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan secara operasional dibina oleh Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota yang bertugas melaksanakan, layanan dan bimbingan masyarakat Islam.

## **3.METODE PENELITIAN**



Menurut Sugiyono (2018:8) Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas atau gejala atau fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Kemudian tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kolerasi yaitu, penelitian yang dilakukan untuk membandingkan antara persamaan dengan perbedaan atau fakta berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah ada sehingga hasilnya dapat terlihat jelas dan tingkat eksplanasi atau penjelasannya dalam bentuk survei yang informasinya dikumpulkan dari beberapa sampel yang langsung menggunakan kusioner dan analisis. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana Efektifitas kinerja pegawai Kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singing.

#### **4. HASIL PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa Efektifitas kinerja pegawai Kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singing. Pada kategori Cukup Baik yang berada pada skala 2,80 – 3,69. Berdasarkan observasi penulis dilapangan Indikator kualitas kerja adalah Cukup Baik terlihat dengan Tingkat Kerapian Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan seperti duplikat buku nikah Kantor Urusan Agama karena ada sebagian masyarakat yang melakukan duplikat buku nikah dikarenakan buku nikahnya sudah rusak atau hilang, kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, Kemampuan Pegawai Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan, ini dapat dilihat dari begitu banyaknya antrian di Kantor Urusan Agama dalam melakukan pekerjaannya pegawai tidak boleh asal cepat, namun harus tepat dalam pekerjaannya dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Indikator Kuantitas Kerja adalah Cukup Baik, terlihat dari Tingkat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Kantor Urusan Agama, pegawai sangat disiplin dalam melakukan pekerjaannya ini terlihat dari kehadiran, kehadiran pegawai di tempat kerja sudah ditetapkan pada awal pegawai bekerja Kantor Urusan Agama Pangean, jika kehadiran pegawai di buruk maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap Kantor Urusan Agama Pangean Kabupaten Kuantan Singing

Pegawai selalu datang tepat waktu, tentu saja hal ini membuat pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Hasil Memuaskan, sehingga kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya atau jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan sehingga dapat memberikan Ketepatan Terhadap Pelaksanaan Jadwal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Kantor Urusan Agama. Indikator Tanggung Jawab adalah Cukup Baik, dapat dilihat dari Tingkat Tanggung Jawab Pegawai Terhadap Hasil kerja Kantor Urusan Agama Pangean, ini dapat dilihat pada masyarakat yang melakukan konsultasi kasus rumah tangga di Kantor Urusan Agama Pangean sudah menjadi tanggung jawab pegawai Kantor Urusan Agama untuk memberikan solusi atau jalan tengah tentang konsultasi kasus rumah tangga Kantor Urusan Agama, tentu hal ini dikarenakan kesadaran pegawai akan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan atau diamanatkan



**Juhanperak**

**e-ISSN : 2722-984X**

**p-ISSN :2745-7761**

kepadanya, ini menunjukan bawah pegawai bisa menentukan Tindakan Dalam Penyelesaian Pekerjaan Kantor Urusan Agama Pangean dan bukan hanya hasil kerja tapi juga pegawai Tanggung Jawab Terhadap Penggunaan Infastruktur Kantor Urusan Agama Pangean digunakan dengan sebaiknya.Indikator Kerjasama Adalah Cukup Baik, terlihat pada Tingkat Kekompakan Dalam Menyeselasikan Pekerjaan Dengan Pegawai Lainnya Kantor Urusan Agama cukup baik, pegawai saling membantu dengan pegawai lainnya ini dikarna kan tidak semua ruangan di kantor urusan agama di lengkapi dengan komputer dan mesin printer jadi ketika pegawai lain butuh bantuan pegawai yang lain siap membantu karna sering berkomunikasi dengan pegawai lainnya akan menciptakan Hubungan Yang Baik Dengan Pegawai Lainnya Kantor Urusan Agama Pangean, di karenakan keterlibatan pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antara karyawan akan mampu meningkatkan kinerja dengan meiliki dan tentunya Pegawai Kantor Urusan Agama Sudah Membina Hubungan Kerjasama Dengan Masyarakat seperti pengukuran arah kiblat masyarakat meminta bantuan ke kantor urusan agama.Indikator Inisiatif Adalah Cukup Baik, bawah Tingkat Kepedulian Pegawai Lebih Mengutamakan Pekerjaannya Kantor Urusan Agama Cukup Baik,ini pen daftaran nikah atau rujuk pegawai mendahulukan orang yang sudah melakukan pendaftaran terlebih dahulu, terlihat dari pegawai mempunyai inisiatif untuk membuat kotak penilain di letakkan di ruang tunggu, ini dikarenakan setiap karyawan mampu untuk berkerativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan Kantor Urusan Agama Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, ini menunjukkan Pegawai Menghargai Setiap Bekerjaan Yang Diberikan Kepadaanya Kantor Urusan Agama Pangean dan Tingkat Kemandirian Pegawai Dalam Melakukan Pelayanan Kantor Urusan Agama Pangean setiap pegawai di tuntut untuk mampu mandiri dalam melakukan pekerjaan nya agar lebih afektif.

## **5.SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, mengenai Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi sudah Cukup Baik, dengan nilai keseluruhn indikator tersebut di dapatkan nilai rata-rata 3,63 berarti berada pada skala interval Cukup Baik. Serta observasi dilapangan yang menunjukkan memang sudah cukup baik Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi ini, kinerja pegawai nya sudah cukup baik secara Kualitas Kerja,Kuantitas Kerja,Tanggung Jawab,Kerjasama Dan Iniatif, namun masih masih perlu ditingkatkan lagi untuk lebih efektif.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih yang tiada henti untuk Penulis Harmis dan Ibunda Nurhayati yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat memberiku semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Bapak Dr.H.Nopriadi,S.K.M Kes selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, Bapak Emilia Emharis,S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi, Bapak Alsar Andri, S.Sos., M.Si, Selaku dosen pembimbing I, Bapak Drs. H Sumarli, MM Selaku dosen pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.



Juhanperak  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*, Bandung: Pustaka Setia
- Anggara, Sahya. 2016. *Ilmu Administrasi Negara*, Bandung: Pustaka Setia
- Beni Pekei. 2016. *Konsep Dan Analisis Efektifitas*. Buku 1 .Jakarta Pusat:Taushia
- Desser, G. 2015. *Manjamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Donni Juni Priansa, dan Agus Garnida, 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*, Bandung: Alfabeta
- Hardiyansyah. 2018, *Kualitas Pelayanan Publik (Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasi)*. PT Gaya Media
- Hasibuan, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hayat, S., AP., M.Si. 2017 *Manajemen Pelayanan Publik*, Depok: Penerbit PT RajaGrafindo Persada
- Heidjrachman, Ranupanjojo, dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Pesonalia Edisi Ke Empat*, Yogyakarta. BPFE UGM
- Rivai Veithzal dan Basri. 2010. *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedermayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagan, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambella. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017, *Metode Penilaian Adminstrasi Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafiie Inu Kencana ,2010. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Linjan Poltak Sinambela, MM., M.Pd. 2012. *Kinerja Pegawai Teori pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Linjan Poltak Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mahmudi. 2010. *Manajemn Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Mangkunegara. A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Mardiasmo. 2016. *Efisiensi Dan Efektifitas*. Jakarta: Andry.



**Juhanperak**  
**e-ISSN : 2722-984X**  
**p-ISSN : 2745-7761**

Makmur, M.Si & Rohana Thahier, M.Pd. 2017 *Kerangka Teori Dan Ilmu Administrasi Negara*, Depok PT Raja Grafindo Persada

Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta Bandung.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Lima*, Jakarta: Rajawali Press

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*, Depok: Rajawali Press.

#### **Jurnal :**

Muharam, Sahri, Andri, Alsar, & Sumarli. 2017, "Analisis Kinerja Aparatur Sipil Pada Kantor Kecamatan Singingi Kabupaten Singingitahun 2017". Universitas Islam Kuantan Singingi

#### **B. Peraturan Perundang Undangan**

Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang pegawai negeri sipil di perbarui Nomor 53 Tahun 2010

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 517 Tahun 2001 tentang Penataan Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Dalam PMA No. 34 tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama, pasal 1

Adapun fungsi KUA sebagaimana di sebutkan dalam pasal 3 PMA Nomor 34 2016 ayat (1)